

## ‘El método de puertas abiertas es primordial’



**Luis Enrique Ladinez**  
DIRECTOR DE RR.HH.  
GENERAL MOTORS  
ECUADOR

### ¿Cuáles son las fortalezas del equipo humano de GM?

Son varias, como el compromiso y dedicación. Es un equipo talentoso, que aprende cada día, haciendo crecer nuestro negocio y manteniendo el liderazgo en la industria.

### ¿Cuál es la política de incentivos que se aplica en GM?

No es una sola política. General Motors (GM) es reconocida en el mundo como una empresa en donde los empleados tienen la oportunidad de capacitarse y desarrollarse. GM OBB, no es la excepción. En promedio, los empleados reciben un mínimo de 20 horas de entrenamiento al año y tienen una universidad virtual disponible con entrenamientos sin costo para ellos.

### Y en cuanto a las remuneraciones, ¿cuál es el incentivo?

Regularmente estamos validando nuestros salarios con la industria, buscando mantener una estructura de compensación competitiva. También tenemos programas como El Plan de Sugerencias, el cual premia la implementación de mejoras por parte de nuestros empleados y equipos entregando reconocimientos, que se fijan según el impacto de sus sugerencias.

### ¿Eso contribuye a mantener un buen ambiente de trabajo?

Trabajamos insistentemente en el desarrollo de nuestros líderes, ya que ellos tienen una alta responsabilidad sobre el ambiente de trabajo. Tenemos frecuentemente espacios de comunicación, como son

los cafecitos con gente de planta y sus líderes, desayunos ‘diagonal slice’ con representantes de las diversas áreas y almuerzos con gerentes, en donde escuchamos y respondemos a las inquietudes de los empleados sobre diferentes temas.

### ¿Esta política da resultados?

Estas citas ‘informales’ con los colaboradores nos permiten obtener información muy valiosa y fomentar la comunicación abierta y directa con los líderes de la organización. Asimismo, realizamos actividades que involucran a las familias de nuestros empleados.

### ¿Cómo responde a las necesidades del cliente interno?

La voz de nuestros empleados es muy importante, por lo cual tratamos de mantener un liderazgo de “puertas abiertas”. Además, cada dos años GM aplica una encuesta global de satisfacción laboral, donde los empleados pueden dar libremente su retroalimentación sobre temas claves de la compañía.

### ¿Qué hacen con los datos?

Con esta información construimos planes de acción para mejorar aquellas cosas que no estén funcionando adecuadamente o reforzar temas que sean importantes para nuestra gente. En Recursos Humanos tenemos un equipo de consultores que trabaja con las áreas ayudándoles en la detección de oportunidades de mejora y en la implementación de planes, para mejorar el talento, el liderazgo y el desempeño en la organización.